

Torsdagen den 21 januari 2021

P9_TA(2021)0021

Rätten att inte vara uppkopplad**Europaparlamentets resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad (2019/2181(INL))**

(2021/C 456/15)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget),
- med beaktande av artikel 153.2 b i EUF-fördraget jämförd med artikel 153.1 a, b och i) i EUF-fördraget,
- med beaktande av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet ⁽¹⁾,
- med beaktande av rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande ⁽²⁾,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ⁽³⁾,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen ⁽⁴⁾,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU ⁽⁵⁾,
- med beaktande av artiklarna 23 och 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*),
- med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt principerna nr 5, 7, 8, 9 och 10,
- med beaktande av Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner och rekommendationer, i synnerhet 1919 års konvention om arbetstiden (inom industrin) (nr 1), 1930 års konvention om arbetstiden (handel och kontor) (nr 30), 1981 års rekommendation om kollektiva förhandlingar (nr 163), 1981 års konvention om arbetstagare med familjeansvar (nr 156) och dess åtföljande rekommendation (nr 165) samt ILO:s hundraårsdeklaration om framtidens arbetsliv från 2019,
- med beaktande av Europarådets reviderade europeiska sociala stadga av den 3 maj 1996, särskilt artikel 2 (om rätten till skäliga arbetsvillkor, inbegripet rimliga arbetstider och viloperioder), artikel 3 (om rätten till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden), artikel 6 (om rätten till kollektiva förhandlingar) och artikel 27 (om skydd för arbetstagare med familjeansvar),
- med beaktande av artikel 24 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna,
- med beaktande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om distansarbete (2002) och om digitalisering (2020),

⁽¹⁾ EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.⁽²⁾ EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.⁽³⁾ EUT L 299, 18.11.2003, s. 9.⁽⁴⁾ EUT L 186, 11.7.2019, s. 105.⁽⁵⁾ EUT L 188, 12.7.2019, s. 79.

Torsdagen den 21 januari 2021

- med beaktande av studien med en bedömning av det europeiska mervärdet från enheten för europeiskt mervärde i Europaparlamentets utredningstjänst *The right to disconnect* (Rätten att inte vara uppkopplad) ⁽⁶⁾,
 - med beaktande av Eurofound's rapport av den 31 juli 2019 *The right to switch off* (Rätten att stänga av),
 - med beaktande av Eurofound's arbetsdokument *The right to disconnect in the 27 EU Member States*,
 - med beaktande av rättspraxis från Europeiska unionens domstol (*domstolen*) om kriterierna för att fastställa arbetstid, däribland jour- och bakjourtid, om betydelsen av viloperioder, om kravet att mäta arbetstid samt om kriterierna för att fastställa en arbetstagares ställning ⁽⁷⁾,
 - med beaktande av domstolens dom i målet C-518/15, enligt vilken den jourtid som en arbetstagare tillbringar i hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom en kort tid ska anses utgöra "arbetstid" ⁽⁸⁾,
 - med beaktande av domstolens dom i mål C-55/18, enligt vilken medlemsstaterna måste kräva av arbetsgivarna att de inrättar ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden ⁽⁹⁾,
 - med beaktande av UNI Global Unions rapport *The Right to Disconnect: Best Practices* (Rätten att inte vara uppkopplad: bästa praxis),
 - med beaktande av punkt 17 i sin resolution av den 10 oktober 2019 om sysselsättnings- och socialpolitik i euroområdet ⁽¹⁰⁾,
 - med beaktande av artikel 5 i sitt beslut av den 28 september 2005 om antagande av Europaparlamentets ledamotsstadga ⁽¹¹⁾,
 - med beaktande av artiklarna 47 och 54 i arbetsordningen,
 - med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A9-0246/2020), och av följande skäl:
- A. Det finns just nu ingen särskild unionsrättsakt om arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad på digitala verktyg, däribland informations- och kommunikationsteknik (IKT), som används i arbetssyfte.
- B. Digitaliseringen och en lämplig användning av digitala verktyg har medfört många ekonomiska och samhälleliga fördelar för arbetsgivare och arbetstagare, såsom ökad flexibilitet och självständighet, möjligheten att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och minskade pendlingstider, men har också medfört nackdelar som innebär en rad etiska, rättsliga och sysselsättningsrelaterade utmaningar, såsom att arbetet blir mer intensivt och arbetstiden förlängs, vilket leder till att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut.
- C. Att digitala verktyg används alltmer i arbetssyfte har lett till en kultur av "ständig uppkoppling", "alltid tillgänglig" eller "konstant jour", som kan ha skadlig inverkan på arbetstagares grundläggande rättigheter och rättvisa arbetsvillkor inklusive en skälig lön, arbetstidsbegränsning och balans mellan arbete och privatliv, fysisk och mental hälsa och säkerhet på arbetet samt välmående. På grund av den oproportionerliga effekten på arbetstagare med omsorgsansvar,

⁽⁶⁾ PE 642.847, juli 2020, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

⁽⁷⁾ Se bl.a. domstolens domar av den 5 oktober 2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 till C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punkt 93, av den 7 september 2006, kommissionen mot Förenade kungariket, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punkt 36, av den 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, punkt 27, av den 21 februari 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punkt 66, samt av den 14 maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 60.

⁽⁸⁾ Domstolens dom av den 21 februari 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punkt 66.

⁽⁹⁾ Domstolens dom av den 14 maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 60.

⁽¹⁰⁾ Antagna texter, P9_TA(2019)0033.

⁽¹¹⁾ EUT L 262, 7.10.2005, s. 1.

Torsdagen den 21 januari 2021

vilka oftast är kvinnor, drabbas även jämställdheten. Den digitala omställningen bör vägledas av respekten för mänskliga rättigheter och för unionens grundläggande rättigheter och värden, och bör ha en positiv effekt på arbetstagarna och arbetsvillkoren.

- D. Användningen av digitala verktyg under längre perioder kan leda till minskad koncentration samt kognitiv och känslomässig överbelastning. Monotona repetitiva manipuleringar och en statisk kroppsställning under långa perioder kan leda till muskelspänningar och andra muskel- och skelettbesvär. Internationella centret för cancerforskning har klassificerat radiofrekvent strålning som möjligen cancerframkallande. Gravida kvinnor kan utgöra en särskild riskgrupp när de utsätts för radiofrekvent strålning.
- E. Överdriven användning av teknisk utrustning kan förvärra sådana fenomen som isolering, teknikberoende, sömnbrist, känslomässig utmattning, ångest och utbrändhet. Enligt WHO lider över 300 miljoner människor världen över av depression och vanliga psykiska störningar som är relaterade till arbetet, och 38,2 % av unionens befolkning lider av en psykisk störning varje år.
- F. De åtgärder som vidtagits till följd av covid-19-krisen har förändrat människors sätt att arbeta och har visat på vikten av digitala lösningar, däribland system för arbete hemifrån som används av företag, egenföretagare och offentliga förvaltningsorgan i hela unionen. Över en tredjedel av arbetstagarna i unionen började enligt Eurofound arbeta hemifrån under nedstängningen, jämfört med de 5 % som brukade arbeta hemifrån tidigare, och användningen av digitala verktyg i arbetssyfte ökade avsevärt. Enligt Eurofound rapporterade 27 % av de svarande som arbetar hemifrån att de hade arbetat på sin fritid för att uppfylla arbetsåtaganden⁽¹²⁾. Distansarbetet har ökat under covid-19-krisen och förväntas ligga kvar på en högre nivå än före covid-19-krisen eller till och med öka ytterligare.
- G. Kvinnor löper särskilt stor risk och drabbas hårdare av de ekonomiska och sociala konsekvenserna av covid-19-krisen, på grund av sin dominerande eller fortfarande traditionella roll som huvudansvariga för hem och familj. Det ökade distansarbetet under covid-19-krisen kan också utgöra en större risk för ungdomar och personer med omsorgsansvar, såsom ensamstående föräldrar, barnfamiljer och familjer med omsorgsbehövande anhöriga. God balans mellan arbete och privatliv är viktigt under en tid som präglas av distansarbete, social distansering och nedstängning. Jämställdhetsaspekter bör beaktas i samband med rätten att inte vara uppkopplad.
- H. Rätten att inte vara uppkopplad är en grundläggande rättighet som är en oskiljaktig del av de nya arbetsmönstren i den nya digitala tidsåldern. Den rättigheten bör betraktas som ett viktigt socialpolitiskt instrument på unionsnivå för att säkerställa skydd av alla arbetstagares rättigheter. Rätten att inte vara uppkopplad är särskilt viktig för de mest utsatta arbetstagarna och dem med omsorgsansvar.
- I. Tekniska framsteg har skapat ytterligare komplexitet när det gäller övervakning av arbetsplatsen. Användningen av inkräktande digital teknik på arbetsplatsen behandlas och regleras i någon mån endast av vissa medlemsstater. I artikel 8 i Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna ges var och en uttryckligen rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. Denna har använts i nationella jurisdiktioner för att skydda arbetstagares privatliv i sysselsättningssammanhang. Artikel 8 i Europakonventionen och genomförandet av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 (*dataskyddsförordningen*)⁽¹³⁾ bör säkerställa att arbetstagare ges adekvat information om övervakningens typ och omfattning samt att arbetsgivaren måste motivera åtgärderna och minimera deras effekt genom att tillämpa metoder som orsakar så lite intrång som möjligt.
- J. I Eurofound-studien framkom att 27 % av de svarande som arbetar hemifrån rapporterade att de hade arbetat på sin fritid för att uppfylla arbetsåtaganden.

⁽¹²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

⁽¹³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

Torsdagen den 21 januari 2021

1. Europaparlamentet betonar att digitala verktyg, däribland IKT, som används i arbetssyfte har ökat flexibiliteten sett till när, var och hur arbete kan utföras och arbetstagare kan nå utanför sitt arbete. En lämplig användning av digitala verktyg kan vara en tillgång för arbetsgivare och arbetstagare som därigenom får större frihet, oberoende och flexibilitet så att de bättre kan organisera arbetstiden och arbetsuppgifterna, minska restiden till arbetet och lättare klara av privata och familjemässiga förpliktelser, och på så sätt skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv. Parlamentet konstaterar att arbetstagarnas behov varierar stort och betonar i detta sammanhang vikten av att ta fram en tydlig ram som främjar både personlig flexibilitet och skydd av arbetstagarnas rättigheter.
2. Europaparlamentet framhåller att ständig uppkoppling, i kombination med höga arbetskrav och en tilltagande förväntan på att arbetstagare alltid går att nå, kan gå ut över arbetstagares grundläggande rättigheter, balans mellan privatliv och arbete, och deras fysiska och psykiska hälsa och välbefinnande.
3. Europaparlamentet erkänner att effektiv registrering av arbetstiden kan bidra till att den avtalsenliga arbetstiden respekteras. Parlamentet betonar att, samtidigt som det är viktigt att arbetstiden registreras för att säkerställa att den avtalsenliga arbetstiden och de lagliga gränserna inte överskrids, måste uppmärksamhet ägnas effektiviteten med tanke på att det endast är ett fåtal medlemsstater som har en lagstiftning på detta område.
4. Europaparlamentet noterar att det finns allt fler belägg för att en avgränsning av arbetstider, balans mellan arbete och privatliv, en viss flexibilitet i organisationen av arbetstiden samt aktiva förbättringsåtgärder för välbefinnande i arbetet medför bland annat positiva följder för arbetstagares fysiska och psykiska hälsa, förbättrad säkerhet på arbetsplatsen och ökad produktivitet i arbetet på grund av minskad trötthet och stress, högre tillfredsställelse med arbetet och motivation bland anställda samt lägre frånvaro⁽¹⁴⁾.
5. Europaparlamentet konstaterar att det är viktigt att digitala verktyg i arbetssyfte används korrekt och effektivt, såväl för arbetstagare som för arbetsgivare, med omsorg om att undvika alla överträdelser av arbetstagares rätt till rättvisa arbetsvillkor, däribland skälig lön, arbetstidsbegränsning och balans mellan arbete och privatliv samt hälsa och säkerhet på arbetet.
6. Europaparlamentet anser att avbrott i arbetstagarnas icke-arbetstid och förlängd arbetstid kan öka risken för oavlönad övertid, arbetsströtthet, psykosociala, psykiska och fysiska problem, såsom ångest, depression, utbrändhet och teknikstress, och kan ha en negativ inverkan på deras hälsa och säkerhet på arbetet, deras balans mellan arbete och privatliv och deras vila från arbetet.
7. Europaparlamentet noterar Eurofound's rön som visar att personer som regelbundet arbetar hemifrån är mer än dubbelt så benägna att arbeta mer än de högst tillåtna 48 timmarna per vecka och riskerar att vila mindre än de elva timmar som krävs mellan arbetsdagar, i enlighet med unionsrätten, jämfört med personer som arbetar i sin arbetsgivares lokaler. Parlamentet betonar att nästan 30 % av dessa distansarbetare rapporterar att de arbetar på sin fritid varje dag eller flera dagar i veckan, jämfört med under 5 % av de arbetstagare som arbetar på kontoret, och att distansarbetare även är mer benägna att arbeta oregelbundna tider. Parlamentet betonar att det är allt fler hemarbetande arbetstagare i unionen som rapporterar långa arbetstider eller som inte kan utnyttja någon icke-arbetstid. Parlamentet noterar vidare att personer som regelbundet arbetar på distans oftare rapporterar att de lider av arbetsrelaterad stress och har problem med sömnstörningar, stress och exponering för ljus från digitala skärmar, och noterar att andra hälsoeffekter som drabbar distansarbetare och utpräglat mobila arbetstagare är huvudvärk, syntrötthet, trötthet, ångest och muskel- och skelettbesvär. Parlamentet erkänner att regelbundet hemmabaserat arbete även kan ha en fysisk inverkan på arbetstagare eftersom improviserade arbetsytor i hemmet, samt bärbara datorer och annan IKT-utrustning kanske inte uppfyller ergonomiska standarder. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att förbättra forskningen och datainsamlingen och att göra en utförlig bedömning av dessa problem. Parlamentet betonar att ökningen av distansarbete som förutses på lång sikt innebär att det blir ännu viktigare att ta itu med dessa frågor.
8. Europaparlamentet påpekar att distansarbete har varit avgörande för att skydda vissa arbetstillfällen och företag under covid-19-krisen, men upprepar att det på grund av kombinationen av långa arbetstider och högre krav också kan innebära större risker för arbetstagare med negativa konsekvenser för kvaliteten på deras arbetstid och balans mellan arbete och privatliv samt deras fysiska och psykiska hälsa. Parlamentet betonar att särskilda svårigheter uppstår när arbetet inte är knutet till en viss arbetsplats, när uppkopplingen till arbetet är konstant och när arbetet spiller över på familje- och privatlivet.

⁽¹⁴⁾ Messenger, ILO, citerad i studien med en bedömning av det europeiska mervärdet från enheten för europeiskt mervärde i Europaparlamentets utredningstjänst *The right to disconnect* (Rätten att inte vara uppkopplad) (PE 642.847, juli 2020): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

Torsdagen den 21 januari 2021

9. Europaparlamentet betonar att arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad är mycket viktig för att skydda deras fysiska och psykiska hälsa och välbefinnande och för att skydda dem mot psykologiska risker. Parlamentet upprepar vikten av och fördelarna med att genomföra psykosociala riskbedömningar på privat och offentlig företagsnivå och upprepar vikten av att främja psykisk hälsa och förebygga psykiska störningar på arbetsplatsen, för att skapa bättre villkor för både arbetstagare och arbetsgivare. Parlamentet konstaterar att kommittéer för hälsa och säkerhet som inrättats av arbetsmarknadens parter kan spela en positiv roll när det gäller att säkerställa mer frekventa och korrekta riskbedömningar.

10. Europaparlamentet påminner om att enligt gällande lagstiftning och rättspraxis från Europeiska unionens domstol är arbetstagare inte skyldiga att vara konstant tillgängliga för arbetsgivaren utan avbrott, och att det finns en skillnad mellan arbetstid, då en arbetstagare måste vara tillgänglig för arbetsgivaren, och icke-arbetstid, då en arbetstagare inte har någon skyldighet att vara tillgänglig för arbetsgivaren, och att jourtid är arbetstid. Parlamentet erkänner dock att rätten att inte vara uppkopplad inte uttryckligen är reglerad i unionsrätten. Parlamentet påminner om att situationen varierar stort i medlemsstaterna, där ett antal medlemsstater och arbetsmarknadsparter har vidtagit åtgärder för att i lagstiftningen och/eller kollektivavtal reglera användningen av digitala verktyg i arbetssyfte så att arbetstagare och deras familjer omfattas av skyddsåtgärder. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna och uppmuntrar arbetsmarknadens parter att utbyta bästa praxis och att säkerställa en samordnad gemensam strategi för de befintliga arbetsvillkoren utan att detta inverkar menligt på de sociala rättigheterna och rörligheten inom unionen.

11. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att bedöma och behandla riskerna med att inte skydda rätten att inte vara uppkopplad.

12. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och arbetsgivarna att säkerställa att arbetstagarna är medvetna om och kan utöva sin rätt att inte vara uppkopplad.

13. Europaparlamentet påminner om de specifika behoven inom och skillnaderna mellan olika sektorer med avseende på rätten att inte vara uppkopplad. Parlamentet uppmanar kommissionen att, på grundval av en utförlig bedömning, en ordentlig utvärdering och ett samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter, lägga fram ett förslag till ett unionsdirektiv om minimikrav och villkor för att säkerställa att arbetstagare i praktiken kan utöva sin rätt att inte vara uppkopplad och för att reglera användningen av befintliga och nya digitala verktyg i arbetssyfte, samtidigt som man beaktar de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om digitalisering, vilket inbegriper bestämmelser om uppkoppling och nedkoppling. Parlamentet påminner om att ramavtalet föreskriver att arbetsmarknadens parter ska vidta genomförandeåtgärder inom de närmaste tre åren och att ett lagstiftningsförslag före utgången av denna genomförandeperiod skulle åsidosätta den roll som arbetsmarknadens parter har enligt EUF-fördraget. Parlamentet insisterar på att alla lagstiftningsinitiativ måste respektera arbetsmarknadsparternas autonomi på nationell nivå, nationella kollektivavtal och nationella arbetsmarknadstraditioner och arbetsmarknadsmodeller, och de får inte påverka rätten att förhandla fram, ingå och verkställa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt och praxis.

14. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att lägga fram en lagstiftningsram i syfte att fastställa minimikrav för distansarbete i hela unionen och säkerställa att distansarbetet inte påverkar distansarbetarnas anställningsvillkor. Parlamentet betonar att en sådan ram bör klargöra arbetsvillkoren, inbegripet tillhandahållande, användning och ansvar för utrustning, såsom befintliga och nya digitala verktyg, och bör säkerställa att sådant arbete utförs på frivillig basis och att distansarbetarnas rättigheter, arbetsbörda och prestationskrav motsvarar dem som gäller för jämförbara arbetstagare.

15. Europaparlamentet anser att det nya direktivet bör precisera, komplettera och till fullo respektera kraven i direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, i synnerhet angående rätten till årlig betald semester, direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor och direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare samt i rådets direktiv 89/391/EEG om arbetstagarnas säkerhet och hälsa, särskilt kraven i dessa direktiv som rör maximal arbetstid och minimitid för vila, flexibla arbetsformer och informationskrav, och att det inte bör påverka arbetstagarna negativt. Parlamentet anser att det nya direktivet bör innehålla lösningar för att hantera befintliga modeller, arbetsmarknadsparternas roll, arbetsgivarnas ansvar och arbetstagarnas behov sett till hur deras arbetstid förläggs när de använder digitala verktyg. Parlamentet betonar den grundläggande betydelsen av korrekt införlivande, genomförande och tillämpning av unionens regler och påminner om att unionens regelverk på sysselsättningsområdet och det sociala området är fullt tillämpligt på den digitala omställningen. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa efterlevnaden genom de nationella yrkesinspektionsmyndigheterna.

Torsdagen den 21 januari 2021

16. Europaparlamentet betonar att arbetstagare genom rätten att inte vara uppkopplad får avstå från arbetsrelaterade uppgifter, aktiviteter och elektronisk kommunikation, till exempel telefonsamtal, e-post och andra meddelanden, utanför arbetstid, däribland under viloperioder, allmänna helgdagar och semester, mamma- och pappaledighet, föräldraledighet och andra typer av ledighet, utan att drabbas av några negativa konsekvenser. Parlamentet betonar att viss autonomi, flexibilitet och respekt för tidssuveränitet, där arbetstagare måste ha möjlighet att schemalägga sina arbetstider utifrån personligt ansvar, i synnerhet när det gäller omsorg om barn eller sjuka familjemedlemmar, bör respekteras. Parlamentet betonar att den ökade uppkopplingen på arbetsplatsen inte bör leda till diskriminering eller negativa konsekvenser när det gäller rekrytering eller befordran.

17. Europaparlamentet betonar att framsteg när det gäller nya tekniska möjligheter, såsom artificiell intelligens, spelar en avgörande roll när det gäller att forma framtidens arbetsplats och bedömningen av arbetseffektivitet och bör inte leda till en avhumaniserad användning av digitala verktyg eller ge upphov till farhågor om integritet och oproportionerlig och olaglig insamling av personuppgifter eller övervakning av arbetstagare. Parlamentet betonar att nya former av verktyg för övervakning av arbetsplatser och arbetsresultat, som gör det möjligt för företag att på ett omfattande sätt följa arbetstagarnas verksamhet, inte bör ses som en möjlighet att utföra systematisk övervakning av arbetstagarna. Parlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter och dataskyddsmyndigheterna att säkerställa att arbetsövervakningsverktyg endast används när det är nödvändigt och proportionerligt och att säkerställa anställdas rätt till integritet och självbestämmande i sitt arbete. Parlamentet påpekar att om arbetstagare tillåts använda sig av kommunikationstjänster som tillhandahålls av arbetsgivaren för privata syften har arbetsgivaren ingen rätt till åtkomst till kommunikationens metadata eller innehåll, och arbetstagarna måste vara utbildade och informerade om hur deras uppgifter behandlas. Arbetstagares samtycke till att deras personuppgifter behandlas kan i anställningsförhållanden normalt sett inte betraktas som frivilligt och gäller därför inte, eftersom det finns en tydlig obalans i maktförhållandet mellan den registrerade anställda och den personuppgiftsansvariga arbetsgivaren.

18. Europaparlamentet uppberor att respekten för arbetstiden och dess förutsägbarhet anses vara nödvändig för att säkerställa hälsa och säkerhet för arbetstagare och deras familjer i unionen.

19. Europaparlamentet betonar att kommissionen, medlemsstaterna, arbetsgivare och arbetstagare aktivt måste stödja och uppmuntra rätten att inte vara uppkopplad och främja en effektiv, genomtänkt och balanserad inställning till digitala arbetsverktyg, plus medvetandehöjande åtgärder och utbildningskampanjer angående arbetstid och rätten att inte vara uppkopplad. Parlamentet betonar vikten av en rimlig användning av digitala verktyg som säkerställer att rätten att inte vara uppkopplad och alla andra rättigheter som är utformade för att skydda arbetstagares psykiska och fysiska hälsa faktiskt genomförs och blir en aktiv del av arbetskulturen i unionen.

20. Europaparlamentet understryker att arbetsgivare inte bör kräva att arbetstagare ska vara direkt eller indirekt tillgängliga eller nåbara utanför sin arbetstid och att medarbetarna bör avstå från att kontakta sina kollegor utanför den överenskomna arbetstiden i arbetssyfte. Parlamentet påminner om att den tid under vilken en arbetstagare är tillgänglig eller nåbar för arbetsgivaren är arbetstid. Parlamentet betonar att med tanke på det föränderliga arbetslivet är det än viktigare att arbetstagarna får fullständig information om sina arbetsvillkor i syfte att genomföra rätten att inte vara uppkopplad, vilket bör ske i god tid i ett för arbetstagarna lättillgängligt skriftligt eller digitalt format. Parlamentet påpekar att arbetsgivarna måste ge arbetstagarna tillräcklig information, inklusive en skriftlig förklaring där arbetstagarnas rätt att inte vara uppkopplad fastställs. Denna ska som minst innehålla den praktiska ordningen för att stänga av digitala verktyg i arbetssyfte, däribland alla arbetsrelaterade övervakningsverktyg, vidare på vilket sätt arbetstiden registreras, arbetsgivarens hälso- och säkerhetsbedömning samt åtgärderna för att skydda arbetstagarna mot negativ behandling och för att genomföra arbetstagarnas rätt till prövning. Parlamentet uppberor vikten av lika behandling av gränsöverskridande arbetstagare och uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att säkerställa att arbetstagarna har fått tydlig information om sin rätt att inte vara uppkopplad, även över gränser.

21. Europaparlamentet betonar att det är viktigt att arbetsmarknadens parter säkerställer att rätten att inte vara uppkopplad faktiskt genomförs och verkställs, i enlighet med nationell praxis, och att det är viktigt att väga in det arbete som de redan har genomfört i det avseendet. Parlamentet anser att medlemsstaterna måste säkerställa att arbetstagarna i praktiken kan utöva sin rätt att inte vara uppkopplad, bland annat genom kollektivavtal. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att införa tydliga och tillräckliga mekanismer för att säkerställa en miniminivå för skydd i enlighet med unionsrätten och verkställandet av rätten att inte vara uppkopplad för alla arbetstagare.

22. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa att en arbetstagare som åberopar sin rätt att inte vara uppkopplad skyddas mot repressalier och andra negativa återverkningar och att det finns mekanismer för att behandla klagomål eller överträdelse av rätten att inte vara uppkopplad.

Torsdagen den 21 januari 2021

23. Europaparlamentet betonar att all yrkesmässig utbildningsverksamhet på distans måste räknas som arbetsverksamhet och får inte äga rum under övertid eller lediga dagar utan lämplig ersättning.
 24. Europaparlamentet betonar vikten av att stödja individuella kurser som syftar till att förbättra it-kompetensen för alla arbetstagare, särskilt för personer med funktionsnedsättning och äldre kollegor, i syfte att säkerställa att de kan utföra sitt arbete på ett bra och effektivt sätt.
 25. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att inkludera rätten att inte vara uppkopplad i sin nya arbetsmiljöstrategi och att uttryckligen ta fram nya psykosociala åtgärder inom ramen för arbetsmiljö.
 26. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att på grundval av artikel 153.2 jämförd med artikel 153.1 a, b och i i EUF-fördraget, förelägga parlamentet ett förslag till rättsakt om rätten att inte vara uppkopplad, i enlighet med de rekommendationer som bifogas.
 27. Europaparlamentet bedömer att det begärda förslaget inte får några ekonomiska konsekvenser.
 28. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution och bifogade detaljerade rekommendationer till kommissionen och rådet samt till medlemsstaternas parlament och regeringar.
-

Torsdagen den 21 januari 2021

BILAGA TILL RESOLUTIONEN:

REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET

TEXTEN I DET LAGSTIFNINGSFÖRSLAG SOM BEGÄRS

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om rätten att inte vara uppkopplad

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 a, b och i,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

och av följande skäl:

- (1) I artikel 153.1 a, b och i i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att unionen ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, när det gäller arbetsvillkor samt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.
- (2) I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, och även rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester. I artikel 30 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning utan saklig grund, och i artikel 20 och 21 i stadgan föreskrivs likhet inför lagen och diskriminering förbjuds. I artikel 23 i stadgan krävs att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- (3) Enligt den europeiska pelaren för sociala rättigheter har arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor; vidare ska den flexibilitet arbetsgivare behöver för att anpassa sig snabbt till förändringar i ekonomiska förhållanden säkerställas, innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, och anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer (princip nr 5). Där föreskrivs också att arbetstagare när anställningen börjar har rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet (princip nr 7), att arbetsmarknadsparterna ska höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis (princip nr 8), att föräldrar och personer med omsorgsansvar har rätt till lämplig ledighet, flexibla arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster (princip nr 9) och att arbetstagare har rätt till en hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö samt dataskydd, plus rätt till en arbetsmiljö som passar för deras yrkesverksamhet och som tillåter dem att förlänga deras deltagande på arbetsmarknaden (princip nr 10).

⁽¹⁾ EUT C ...

⁽²⁾ EUT C ...

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt ...

Torsdagen den 21 januari 2021

- (4) I detta direktiv tas hänsyn till Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner och rekommendationer med avseende på arbetstidens förläggning, i synnerhet 1919 års konvention om arbetstiden (inom industrin) (nr 1), 1930 års konvention om arbetstiden (handel och kontor) (nr 30), 1981 års rekommendation om kollektiva förhandlingar (nr 163), 1981 års konvention om arbetstagare med familjeansvar (nr 156) och dess åtföljande rekommendation (nr 165) samt ILO:s hundraårsdeklaration om framtidens arbetsliv från 2019.
- (5) I direktivet tas även hänsyn till Europarådets reviderade europeiska sociala stadga av den 3 maj 1996, särskilt artikel 2 (om rätten till skäliga arbetsvillkor, inbegripet rimliga arbetstider och viloperioder), artikel 3 (om rätten till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden), artikel 6 (om rätten till kollektiva förhandlingar) och artikel 27 (om skydd för arbetstagare med familjeansvar).
- (6) Enligt artikel 24 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna har var och en rätt till vila och fritid, innefattande skälig begränsning av arbetstiden samt regelbunden betald ledighet.
- (7) Med digitala verktyg kan arbetstagare arbeta varifrån som helst när som helst, och om verktygen används på ett lämpligt sätt kan de bidra till att förbättra arbetstagarnas balans mellan arbete och privatliv eftersom de ger dem mer flexibilitet att organisera sitt privatliv. Emellertid har användningen av digitala verktyg, däribland IKT, i arbetssyfte även möjliga negativa effekter, såsom att det leder till längre arbetstider då arbetstagarna förmås att arbeta utanför sin arbetstid, till mer intensivt arbete och till att gränserna mellan arbetstid och fritid suddas ut. Om sådana digitala verktyg inte används uteslutande under arbetstid, kan de störa arbetstagarnas privatliv. För arbetstagare med oavlönat omsorgsansvar kan digitala verktyg göra det särskilt svårt att finna en sund balans mellan arbete och privatliv. Kvinnor lägger ner mer tid än män på att uppfylla sådant omsorgsansvar, arbetar färre betalda timmar och kan helt komma att lämna arbetsmarknaden.
- (8) Digitala verktyg som används i arbetssyfte kan ge upphov till konstant press och stress, få en skadlig inverkan på arbetstagares fysiska och psykiska hälsa och välmående och leda till psykosociala eller andra arbetsrelaterade sjukdomar, såsom ångest, depression, utbrändhet, teknikstress, sömnsvårigheter och muskel- och skelettbesvär. Alla dessa effekter lägger en allt större börda på arbetsgivare och socialförsäkringssystem och ökar risken för att arbetstagarnas rätt till arbetsvillkor som respekterar deras hälsa och säkerhet åsidosätts. Med tanke på de utmaningar som den markant ökade användningen av digitala verktyg i arbetssyfte, atypiska anställningsförhållanden och distansarbetsarrangemang för med sig, inte minst samband med det ökade distansarbetet till följd av covid-19-krisen, som lett till ytterligare arbetsrelaterad stress och suddat ut gränsen mellan arbete och privatliv, har det blivit ännu mer angeläget att säkerställa att arbetstagare kan utöva sin rätt att inte vara uppkopplad.
- (9) Den tilltagande användningen av digital teknik har omvandlat de traditionella arbetsmodellerna och skapat en kultur av "ständig uppkoppling" och "alltid tillgänglig". I detta sammanhang är det viktigt att säkerställa skydd för arbetstagares grundläggande rättigheter, rättvisa arbetsvillkor, inbegripet rätten till skälig lön och respekt för deras arbetstider, hälsa och säkerhet samt jämställdhet mellan kvinnor och män.
- (10) Rätten att inte vara uppkopplad syftar på arbetstagares rätt att inte ägna sig åt arbetsrelaterad verksamhet eller kommunikation utanför arbetstid, genom digitala verktyg, såsom telefonsamtal, e-post eller andra meddelanden. Genom rätten att inte vara uppkopplad bör arbetstagare ha rätt att stänga av arbetsrelaterade verktyg och inte svara på arbetsgivarens förfrågningar utanför arbetstid, utan risk för negativa påföljder såsom uppsägning eller andra repressalier. Omvänt bör arbetsgivare inte kräva att arbetstagarna arbetar utanför arbetstid. Arbetsgivarna bör inte främja en arbetskultur av "alltid tillgänglig" där arbetstagare som avstår från sin rätt att inte vara uppkopplad blir tydligt favoriserade framför dem som inte gör det. Arbetstagare som rapporterar situationer där rätten att inte vara uppkopplad inte efterlevs på arbetsplatser bör inte bestraffas.

Torsdagen den 21 januari 2021

- (11) Rätten att inte vara uppkopplad bör gälla för alla arbetstagare och alla sektorer, både offentliga och privata, och det bör kontrolleras att den verkligen efterlevs. Syftet med rätten att inte vara uppkopplad är att säkerställa skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet och för rättvisa arbetsvillkor, inbegripet balans mellan arbete och privatliv.
- (12) Det finns för närvarande ingen unionsrättsakt som specifikt reglerar rätten att inte vara uppkopplad, och lagstiftningen på detta område varierar kraftigt mellan medlemsstaterna. Emellertid har rådets direktiv 89/391/EEG⁽⁴⁾ och 91/383/EEG⁽⁵⁾ syftet att uppmuntra till förbättringar av säkerheten och hälsan för arbetstagare med obegränsat, tidsbegränsat eller tillfälligt anställningsförhållande. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG⁽⁶⁾ fastställs minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, bland annat när det gäller den maximala arbetstid och minimitid för vila som ska respekteras. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152⁽⁷⁾ har som syfte att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar. I Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158⁽⁸⁾ fastställs minimikrav för att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare att förena arbete och privatliv.
- (13) Enligt direktiv 2003/88/EG har arbetstagare i unionen rätt till minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. I detta sammanhang föreskrivs i direktivet dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden och årlig semester, och vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm regleras. Det är fast rättspraxis från Europeiska unionens domstol (*domstolen*) att jourtid, under vilken en arbetstagare måste vara fysiskt närvarande på en plats som anges av arbetsgivaren, ska anses vara "arbetstid [...], oavsett det förhållandet att arbetstagaren inte faktiskt och oavbrutet utför ett arbete under denna jour" ⁽⁹⁾, och att bakjourtid som en arbetstagare är skyldig att tillbringa i hemmet och samtidigt vara tillgänglig för arbetsgivaren, ska anses utgöra arbetstid ⁽¹⁰⁾. Dessutom har domstolen gjort tolkningen att minimiperioder för vila ingår "i gemenskapens socialrättsliga lagstiftning, som är av särskild betydelse och som skall tillerkännas varje arbetstagare, eftersom den utgör ett minimikrav som är nödvändigt för att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa" ⁽¹¹⁾. I direktiv 2003/88/EG finns dock ingen uttrycklig bestämmelse om en arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad, och inte heller kräver det att arbetstagare ska kunna nå utanför arbetstid, under viloperioder eller annan tid utanför arbetstid; däremot föreskrivs rätten till sammanhängande dygnsvila, veckovila och årlig semester då arbetstagaren inte bör kontaktas. Det finns för övrigt inte heller någon uttrycklig unionsbestämmelse som verkställer rätten att vara ständigt otillgänglig utanför den avtalsenliga arbetstiden.
- (14) Domstolen har bekräftat att i enlighet med direktiven 89/391/EEG och 2003/88/EG måste arbetsgivare upprätta ett system som gör det möjligt att mäta den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare, och att ett sådant system ska vara "objektivt, tillförlitligt och tillgängligt" ⁽¹²⁾.
- (15) I sin rättspraxis har domstolen fastställt kriterier för arbetstagares ställning. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör tas i beaktande vid genomförandet av detta direktiv. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier omfattas alla arbetstagare, i både den privata och offentliga sektorn, däribland behovsarbetstagare, deltidsarbetande, säsongsarbetande, voucher-baserade arbetstagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar, av detta direktiv. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller

⁽⁴⁾ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

⁽⁵⁾ Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (EGT L 206, 29.7.1991, s. 19).

⁽⁶⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁽⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁽⁸⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

⁽⁹⁾ Domstolens dom av den 5 oktober 2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 till C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punkt 93.

⁽¹⁰⁾ Domstolens dom av den 21 februari 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, punkt 66.

⁽¹¹⁾ Dom av den 7 september 2006, kommissionen mot Förenade kungariket, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punkt 38.

⁽¹²⁾ Domstolens dom av den 14 maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punkt 60.

Torsdagen den 21 januari 2021

villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare varje arbetstagare som har ett anställningsförhållande som uppfyller domstolens kriterier.

- (16) Under de senaste årtiondena har reguljära anställningsavtal minskat, och förekomsten av atypiska eller flexibla arbetsformer har ökat, till stor del på grund av digitaliseringen av ekonomiska verksamheter. Det finns unionsrätt om vissa typer av atypiskt arbete. Genom rådets direktiv 97/81/EG⁽¹³⁾ genomförs ramavtalet om deltidarbete mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna, och det direktivet har som syfte att säkerställa att all diskriminering av deltidarbetande upphör, förbättra kvaliteten på deltidarbetet, underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. Genom rådets direktiv 1999/70/EG⁽¹⁴⁾ genomförs ramavtalet om visstidsarbete mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna, och det direktivet har syftet att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra. Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG⁽¹⁵⁾, som antogs efter att de europeiska arbetsmarknadsparterna inte lyckades anta ett ramavtal, har syftet att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att säkerställa likabehandling och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.
- (17) De europeiska arbetsmarknadsparterna antog i juli 2002 ett ramavtal om distansarbete och i juni 2020 ett ramavtal om digitalisering. Genom ramavtalet om digitalisering kan möjliga åtgärder avtalas mellan arbetsmarknadens parter gällande arbetstagares uppkoppling till och nedkoppling från arbetet. Mot bakgrund av utvecklingen sedan ramavtalet om distansarbete antogs 2002 är det uppenbart att det behövs en utvärdering och en rättslig ram på unionsnivå för vissa delar av det avtalet.
- (18) I artikel 3.1 a och 3.2 i direktiv 2008/104/EG föreskrivs att begreppet "arbetstagare" ska vara definierat i nationell rätt. Domstolen har dock fastställt att de kriterier som fastställs i dess fasta rättspraxis ska tillämpas för att bedöma om någon har ställning som arbetstagare. Det som avgör är i synnerhet "att en person under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och får ersättning för detta arbete", och "anställningsförhållandets rättsliga kvalificering enligt nationell rätt och förhållandets form liksom beskaffenheten av det rättsliga band som binder de båda personerna är därvidlag inte avgörande"⁽¹⁶⁾.
- (19) Vissa medlemsstater har vidtagit åtgärder för att reglera rätten att inte vara uppkopplad för arbetstagare som använder digitala verktyg i arbetssyfte. Andra medlemsstater främjar användning av digitala verktyg i arbetssyfte utan att särskilt ta upp riskerna. En tredje grupp av medlemsstater tillämpar den allmänna lagstiftningen på användningen av digitala verktyg, och en fjärde har ingen specifik lagstiftning⁽¹⁷⁾. Åtgärder på unionsnivå på detta område skulle bestå i att införa minimikrav för att skydda alla arbetstagare i unionen som använder digitala verktyg i arbetssyfte, och mer specifikt deras grundläggande rättigheter sett till rättvisa arbetsvillkor.
- (20) Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren för alla arbetstagare genom att fastställa minimikrav för rätten att inte vara uppkopplad. Detta direktiv bör genomföras på ett sätt som fullständigt respekterar kraven i direktiven 89/391/EEG, 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 och (EU) 2019/1158 och bör inte ha några negativa effekter på arbetstagarna.

⁽¹³⁾ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

⁽¹⁴⁾ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

⁽¹⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁽¹⁶⁾ Domstolens dom av den 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, punkt 27.

⁽¹⁷⁾ Eurofound.

Torsdagen den 21 januari 2021

- (21) Den praktiska ordningen för hur arbetstagaren ska kunna utöva rätten att inte vara uppkopplad, och hur arbetsgivaren ska genomföra den rätten, bör kunna avtalas av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal eller på arbetsgivarföretagets nivå. Medlemsstaterna ska säkerställa, exempelvis via nationella yrkesinspektionsmyndigheter, att arbetsgivare delger arbetstagare en förklaring där sådana praktiska arrangemang står angivna.
- (22) Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetsgivarna upprättar ett objektivt, tillförlitligt och tillgängligt system som gör det möjligt att mäta den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare, i enlighet med domstolens rättspraxis, särskilt domen av den 14 maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18 ⁽¹⁸⁾.
- (23) Arbetsmarknadsparternas autonomi bör respekteras. Medlemsstaterna bör stödja arbetsmarknadens parter när de upprättar kollektivavtal för att genomföra detta direktiv.
- (24) Medlemsstaterna bör, i enlighet med nationell rätt och praxis, säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv. I detta syfte bör medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, säkerställa att det fastställs en minimiuppsättning arbetsvillkor som gör det möjligt för arbetstagare att utöva sin rätt att inte vara uppkopplad. Medlemsstaterna bör kunna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och praxis, i syfte att tillhandahålla eller komplettera denna minimiuppsättning arbetsvillkor.
- (25) Undantag från skyldigheten att genomföra rätten att inte vara uppkopplad ska tillåtas endast under exceptionella omständigheter, såsom *force majeure* eller andra nödsituationer, och under förutsättning att arbetsgivaren ger varje berörd arbetstagare skriftliga skäl som motiverar behovet av undantag. Minimiuppsättningen arbetsvillkor som genomför rätten att inte vara uppkopplad bör innehålla kriterier för sådana undantag och för fastställande av ersättning för arbete som utförs utanför arbetstid. Sådan ersättning bör säkerställa att det övergripande målet att säkerställa arbetstagarnas hälsa och säkerhet respekteras.
- (26) Arbetstagare som utövar sina rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör skyddas mot alla negativa konsekvenser, däribland uppsägning och andra repressalier. Sådana arbetstagare bör också skyddas mot diskriminerande åtgärder, såsom förlorad inkomst eller förlorade möjligheter till befordran.
- (27) Arbetstagare bör ha tillräckligt och skyndsamt rättsligt och administrativt skydd mot all negativ behandling till följd av att de utövar eller försöker utöva de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, däribland rätten till prövning och även rätten att inleda administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnad av detta direktiv.
- (28) Medlemsstaterna bör fastställa ordningen för att genomföra den rätt att inte vara uppkopplad som fastställs i detta direktiv, i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. Medlemsstaterna bör fastställa ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna i detta direktiv.
- (29) Bevisbördan när det gäller att fastställa att en uppsägning eller motsvarande nackdel inte ägt rum av skälet att en arbetstagare utövat eller försökt utöva rätten att inte vara uppkopplad bör ligga på arbetsgivaren när en arbetstagare, inför domstol eller annan behörig myndighet, har påvisat fakta som ger upphov till antagandet att arbetstagaren har avskedats eller drabbats av andra skadliga konsekvenser av sådana skäl.
- (30) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Detta direktiv och dess genomförande bör inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare på det område som omfattas av detta direktiv redan åtnjuter.
- (31) Kommissionen bör se över genomförandet av detta direktiv för att kunna övervaka och säkerställa efterlevnad av direktivet. För det ändamålet bör medlemsstaterna lämna in regelbundna rapporter till kommissionen.
- (32) För att bedöma detta direktivs inverkan uppmuntras kommissionen och medlemsstaterna att fortsätta sitt samarbete, med stöd från Europeiska arbetsmyndigheten, kring framtagandet av jämförbar statistik och uppgifter om genomförandet av de rättigheter som fastställs i detta direktiv.

⁽¹⁸⁾ Domstolens dom av den 14 maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

Torsdagen den 21 januari 2021

- (33) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att fastställa lämpliga skyddsåtgärder för att verkställa rätten att inte vara uppkopplad i unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av dess omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går det här direktivet inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte och tillämpningsområde

1. I detta direktiv fastställs minimikrav för att arbetstagare som använder digitala verktyg, däribland IKT, i arbetssyfte ska kunna utöva sin rätt att inte vara uppkopplad och för att säkerställa att arbetsgivare respekterar arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad. Det gäller alla sektorer, både offentliga och privata, och alla arbetstagare, oberoende av deras ställning och arbetsformer.
2. Detta direktiv preciserar och kompletterar direktiven 89/391/EEG, 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 och (EU) 2019/1158 för de syften som anges i punkt 1 utan att det påverkar tillämpningen av kraven i de direktiven.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- (1) *att inte vara uppkopplad*: att inte ägna sig åt arbetsrelaterad verksamhet eller kommunikation med hjälp av digitala verktyg, direkt eller indirekt, utanför arbetstid.
- (2) *arbetstid*: arbetstid enligt definitionen i artikel 2.1 i direktiv 2003/88/EG.

Artikel 3

Rätten att inte vara uppkopplad

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare vidtar de åtgärder som krävs för att ge arbetstagare möjlighet att utöva sin rätt att inte vara uppkopplad.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivarna upprättar ett objektiva, tillförlitligt och tillgängligt system som gör det möjligt att mäta den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare, i enlighet med arbetstagarnas rätt till privatliv och skydd av deras personuppgifter. Arbetstagarna ska ha möjlighet att begära och erhålla uppgifterna om sina registrerade arbetstider.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare genomför rätten att inte vara uppkopplad på ett rättvist, lagligt och öppet sätt.

Artikel 4

Åtgärder för att genomföra rätten att inte vara uppkopplad

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att detaljerade arrangemang upprättas, efter samråd med arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, för att göra det möjligt för arbetstagare att utöva sin rätt att inte vara uppkopplad och att arbetsgivarna genomför denna rätt på ett rättvist och öppet sätt. För det ändamålet ska medlemsstaterna sörja för minst följande arbetsvillkor:
 - a) Den praktiska ordningen för att stänga av digitala verktyg i arbetssyfte, däribland alla arbetsrelaterade övervakningsverktyg.
 - b) Systemet för att mäta arbetstid.
 - c) Hälso- och säkerhetsbedömningar, däribland psykosociala riskbedömningar, med avseende på rätten att inte vara uppkopplad.
 - d) Kriterierna för undantag som arbetsgivare får göra från skyldigheten att genomföra en arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad.
 - e) Vid undantag enligt led d, kriterierna för hur ersättning för arbete som utförs utanför arbetstid ska beräknas i enlighet med direktiven 89/391/EEG, 2003/88/EG, (EU) 2019/1152 och (EU) 2019/1158 samt i enlighet med nationell rätt och praxis.

Torsdagen den 21 januari 2021

- f) De medvetandehöjande åtgärder, däribland arbetsplatsbaserad fortbildning, som ska vidtas av arbetsgivarna med avseende på de arbetsvillkor som avses i denna punkt.

Undantag enligt led d i det första stycket ska tillåtas endast under exceptionella omständigheter, såsom *force majeure* eller andra nödsituationer, och under förutsättning att arbetsgivaren ger varje berörd arbetstagare skriftliga skäl som motiverar behovet av undantag vid varje tillfälle då undantaget åberopas.

2. Medlemsstaterna får, i enlighet med nationell rätt och praxis, överlåta åt arbetsmarknadens parter att på nationell, regional eller sektoriell nivå eller arbetsgivarlivnivå ingå kollektivavtal som fastställer eller kompletterar de arbetsvillkor som avses i punkt 1.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal enligt punkt 2 åtnjuter skydd i enlighet med detta direktiv.

Artikel 5

Skydd mot negativ behandling

1. Medlemsstaterna ska säkerställa förbud mot diskriminering, mindre gynnsam behandling, uppsägning eller andra negativa åtgärder som arbetsgivare vidtar på grund av att arbetstagare har utövat eller försökt utöva sin rätt att inte vara uppkopplad.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare skyddar arbetstagare, inbegripet arbetstagarrepresentanter, mot all negativ behandling och mot negativa följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

3. När arbetstagare som anser att de har sagts upp eller utsatts för annan negativ behandling av skälet att de utövat eller försökt utöva sin rätt att inte vara uppkopplad, inför domstol eller annan behörig myndighet, påvisar fakta som ger upphov till antagandet att de har sagts upp eller utsatts för negativ behandling av sådana skäl, måste medlemsstaterna säkerställa att det är arbetsgivaren som ska bevisa att uppsägningen eller den negativa behandlingen hade andra grunder.

4. Punkt 3 förhindrar inte att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna är inte skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger en domstol eller behörig instans att utreda sakomständigheterna i målet.

6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna föreskriver det.

Artikel 6

Rätt till prövning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare vars rätt att inte vara uppkopplad kränks har tillgång till snabb, ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv.

2. Medlemsstaterna får ge fackföreningar eller andra arbetstagarrepresentanter möjlighet att, på arbetstagares vägnar eller som stöd för dem och med deras godkännande, inleda administrativa förfaranden med målet att säkerställa efterlevnad eller verkställande av detta direktiv.

Artikel 7

Skyldighet att lämna information

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare skriftligen förser alla arbetstagare med tydlig, tillräcklig och lämplig information om deras rätt att inte vara uppkopplad, bland annat en förklaring där villkoren i alla tillämpliga kollektivavtal eller andra avtal fastställs. Sådan information ska minst innefatta följande:

- a) Den praktiska ordningen för att stänga av digitala verktyg i arbetssyfte, däribland alla arbetsrelaterade övervakningsverktyg, enligt vad som avses i artikel 4.1 a.
- b) Systemet för att mäta arbetstid, enligt vad som avses i artikel 4.1 b.
- c) Arbetsgivarens hälso- och säkerhetsbedömningar med avseende på rätten att inte vara uppkopplad, däribland psykosociala riskbedömningar, enligt vad som avses i artikel 4.1 c.

Torsdagen den 21 januari 2021

- d) Kriterierna för undantag från arbetsgivarens skyldighet att genomföra rätten att inte vara uppkopplad och alla kriterier för hur ersättning för arbete som utförs utanför arbetstid ska beräknas, enligt vad som avses i artikel 4.1 d och e.
- e) Arbetsgivarens medvetandehöjande åtgärder, däribland arbetsplatsbaserad fortbildning, enligt vad som avses i artikel 4.1 f.
- f) Åtgärderna för att skydda arbetstagare mot negativ behandling i enlighet med artikel 5.
- g) Åtgärderna för att genomföra arbetstagares rätt till prövning i enlighet med artikel 6.

Artikel 8

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv, eller av de relevanta bestämmelser som redan gäller angående de rättigheter som detta direktiv omfattar, och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska till kommissionen anmäla dessa regler och åtgärder senast den ... [två år efter dagen för detta direktivs ikraftträdande] samt eventuella ändringar som berör dem.

Artikel 9

Skyddsnivå

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare.
3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 10

Rapportering, utvärdering och översyn av rätten att inte vara uppkopplad

1. Senast den ... [fem år efter detta direktivs ikraftträdande], och vartannat år därefter, ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna en rapport om all relevant information gällande det praktiska genomförandet och tillämpningen av detta direktiv, plus utvärderingsindikatorer om genomförandemetoderna för rätten att inte vara uppkopplad, med de nationella arbetsmarknadsparternas respektive synpunkter.
2. På grundval av den information som tillhandahålls av medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 ska kommissionen senast den ... [sex år efter detta direktivs ikraftträdande], och vartannat år därefter, överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet och tillämpningen av detta direktiv och överväga behovet av ytterligare åtgärder, däribland där så är lämpligt ändringar av direktivet.

Artikel 11

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska senast den ... [två år efter ikraftträdandet av detta direktiv] anta och offentliggöra de bestämmelser som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

De ska tillämpa dessa bestämmelser från och med den ... [tre år efter detta direktivs ikraftträdande].

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. När detta direktiv har trätt i kraft ska medlemsstaterna underrätta kommissionen, i så god tid att den hinner lämna synpunkter, om alla förslag till lagar och andra författningar som de avser att anta inom det område som omfattas av detta direktiv.

Torsdagen den 21 januari 2021

3. I enlighet med artikel 153.3 i EUF-fördraget får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att de säkerställer efterlevnad av detta direktiv.

Artikel 12

Personuppgifter

Arbetsgivare ska behandla personuppgifter enligt artikel 4.1 a och b i detta direktiv endast i syfte att registrera en enskild arbetstagares arbetstid. De får inte behandla sådana uppgifter för något annat ändamål. Personuppgifter ska behandlas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679⁽¹⁹⁾ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/58/EG⁽²⁰⁾.

Artikel 13

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 14

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i ...,

På Europaparlamentets vägnar

Ordförande

På rådets vägnar

Ordförande

⁽¹⁹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

⁽²⁰⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/58/EG av den 12 juli 2002 om behandling av personuppgifter och integritetsskydd inom sektorn för elektronisk kommunikation (direktiv om integritet och elektronisk kommunikation) (EGT L 201, 31.7.2002, s. 37).